



Universidade de Aveiro Departamento de Educação  
2015

**SÓNIA PATRÍCIA  
ROCHA SALGADO**

**CAPACIDADE PARA O TRABALHO NA GNR:  
OPERACIONAIS VS ADMINISTRATIVOS**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Forense, realizada sob a orientação científica da Doutora Sandra Soares, Professora Auxiliar do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro

Dedico este trabalho:

Com particular apreço, ao Paulo Serra, meu companheiro de vida e que tanto me apoiou para que nunca desistisse deste projeto de vida, mesmo com todos os densos obstáculos que se me apresentaram e os quais me ajudou sempre a ultrapassar.

Em especial, ao meu Pai João Salgado, mesmo não estando entre nós, não posso deixar de salientar o orgulho que certamente iria manifestar por esta minha conquista.

## **O júri**

Presidente

Professora Doutora Isabel Maria Barbas dos Santos  
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva  
Professor Catedrático da Universidade de Aveiro

Doutora Sandra Cristina de Oliveira Soares  
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

## **Agradecimentos**

Agradeço à Professora Sandra Soares pelo apoio, conhecimento, contributo, estímulo, críticas, sugestões e sobretudo, a compreensão pelas minhas intermitências.

Ao Dr. Pedro Bem-haja pela colaboração e disponibilização do material pertinente para a realização deste trabalho.

A todos quantos contribuíram para que este trabalho se consolidasse.

Obrigado!

## **Palavras-chave**

Capacidade para o trabalho, operacionais de rua, administrativos de policia, stress.

## **Resumo**

A capacidade para o trabalho é um tema que nos últimos anos tem vindo a sofrer algumas intervenções no campo da investigação. Neste âmbito, vemos frequentemente abordagens a stress ocupacional e fatores desencadeadores de desequilíbrios e desarmonias nas várias profissões que se refletem na capacidade para o trabalho.

Dentro dos diferentes setores profissionais, encontramos alguns com uma maior incidência de estudo, tais como a saúde, o ensino, a área empresarial e, de particular interesse para o presente estudo, as forças de segurança.

Deste modo, o presente estudo procura identificar a relação que algumas variáveis apresentam na capacidade para o trabalho dos profissionais da Guarda Nacional Republicana, comparando dois grupos, os operacionais de rua e os administrativos de polícia, numa amostra de 140 elementos (70 em cada grupo). Para além do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), procurámos estabelecer uma comparação entre os grupos em estudo relativamente a variáveis como o stress, problemas de sono, sintomas depressivos, extenuação e saúde geral.

Quanto aos resultados, estes sugerem que os operacionais de rua, possivelmente por estarem mais expostos a incidentes críticos geradores de stress, apresentaram resultados mais desfavoráveis no ICT e nas restantes variáveis analisadas do que o grupo de administrativos.

É sugerido que estes resultados possam ser atribuídos às características da rotina profissional de cada grupo, uma vez que os operacionais de rua estão sujeitos a escalas de serviço com rotatividade de horários e em termos de tarefas concretas, tratam de assuntos de (des)ordem pública, desastres, crimes e outros incidentes de natureza caótica. Por outro lado, os administrativos desempenham funções essencialmente de secretariado, com horários dentro do período laboral de referência, cujas folgas se verificam predominantemente nos dias não úteis. Outra conclusão é que a rotina profissional parece ser determinante no resultado que o estudo apresentou até porque, contrariamente a alguns estudos anteriores que em outros setores profissionais concluem que a variável idade interfere nos resultados, no presente trabalho esta variável manifestou-se sem significância estatística.

**Keywords**

Work ability, operating police officers, administrative police officers, stress.

**Abstract**

The work ability index has been the focus of interest and intervention in the research field. Within this context, it is commonly observed that occupational stress and other factors of imbalance and disharmony in several professional activities are reflected in work ability. Among the different professional sectors, some receive more attention, such as health, education, business areas and, more relevant to this study, the security forces.

The present study seeks to identify the relation of some variables in the work ability of the professionals of the Guarda Nacional Republicana, comparing two sub-groups within this organization, operatives and the administrative police, in a sample of 140 (70 in each group).

In addition to the Work Ability Index (WAI), we also aim to compare the two groups regarding other variables, such as stress, sleep problems, depressive symptoms, extenuation and general health.

The results suggest that the operatives are more exposed to factors that interfere with the work ability, since all the studied variables presented unfavourable results, compared to the administratives, which was reflected in the result of the WAI of each group, as well as in every other studied variable.

These data seem to reflect the characteristics of the professional routine of each group, since the operatives are subject to service scales with turnover of timetables and, in terms of concrete tasks, they deal with matters of public (dis)order, disasters, crimes and other incidents of chaotic nature. On the other hand, the administrative professionals, whom are involved in administrative functions, with timetables within the employment period of reference, and whose leaves are predominantly in non-working days.

Another conclusion is that the professional routine was determinant to our results because, contrarily to some previous studies in other industries professionals that show that age interfere with the results, in the present study this variable did not involve statistical significance.

## ***ÍNDICE***

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Introdução.....             | 3  |
| Método .....                | 7  |
| a. Participantes .....      | 7  |
| b. Procedimento .....       | 10 |
| c. Instrumentos .....       | 10 |
| d. Análise de dados .....   | 12 |
| Resultados .....            | 12 |
| Discussão e Conclusões..... | 15 |
| Bibliografia .....          | 21 |

## Lista de Figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 – Sexo.....                    | 8  |
| Figura 2 – Idade.....                   | 8  |
| Figura 3 – Anos de serviço.....         | 9  |
| Figura 4 – Estado civil.....            | 9  |
| Figura 5 – Habilitações literárias..... | 10 |
| Figura 6 – Extenuação.....              | 13 |
| Figura 7 – Problemas em dormir.....     | 13 |
| Figura 8 – Stress.....                  | 13 |
| Figura 9 – Sintomas depressivos.....    | 14 |
| Figura 10 – Saúde geral.....            | 14 |
| Figura 11 – ICT Final.....              | 15 |

## Lista de Siglas

|        |   |
|--------|---|
| ICT    | Índice de Capacidade para o Trabalho                  |
| WAI    | Work Ability Index                                    |
| GNR    | Guarda Nacional Republicana                           |
| NIOSH  | National Institute for Occupational Safety and Health |
| FCT    | Fundação para a Ciência e a Tecnologia                |
| COPSOQ | Copenhagen Psychosocial Questionnaire                 |



## **Introdução**

A sociedade vincadamente competitiva em que vivemos na atualidade, com um estilo de vida marcadamente urbano e, como tal, sediado em meios ambientes físicos e sociais potencialmente agressivos (Paúl & Fonseca, 2001), tornou o stress um problema de saúde muito comum (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010) e tem desencadeado alterações profundas às condições laborais e às exigências no trabalho, onde constantemente são sentidas pressões intrínsecas e extrínsecas, que dificultam a estabilidade do equilíbrio, essencialmente físico, psicológico e social do ser humano, com marcadas implicações para a saúde. Esta questão surge como elemento transversal em todas as profissões do quotidiano, envolvendo cada vez mais grupos de trabalho e/ou organizações, situação à qual os militares da Guarda Nacional Republicana (GNR), como elementos de uma força de segurança, não estão incólumes.

O conceito de capacidade para o trabalho é um indicador de saúde ocupacional que traduz aptidão para o desempenho da atividade profissional, podendo ser definida “...como a habilidade dos trabalhadores em dar resposta às exigências do trabalho sem colocar em risco a sua saúde física e mental.” (citado por Ramos, M., 2014, p. 4).

A capacidade para o trabalho, ou a capacidade para a execução de funções policiais, constitui uma temática fundamental nos dias de hoje nas exigentes sociedades modernas e “...é a base do nosso bem-estar.” (Silva, 2011, p. 4). O domínio desta problemática tem vindo a receber cada vez maior importância, não somente junto da população em geral, mas também junto da comunidade científica. No entanto, apesar da sua importância e deste evidente crescente interesse, a verdade é que o tema, no âmbito da atividade policial, não tem sido abordado com a profundidade desejável.

Conforme referido, existem alguns estudos que refletem sobre a capacidade para o trabalho em determinadas profissões. As áreas predominantemente estudadas são a saúde, a educação e a atividade

empresarial. No âmbito da saúde, Martins, M. (2002) e Negeliskii & Lautert (2011) realizaram estudos sobre enfermeiros, em que o primeiro estudou a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho dos enfermeiros que prestam serviço por turnos, e os segundos o stress laboral e a capacidade para o trabalho de enfermeiros de um grupo hospitalar. Ambos os estudos concluem que os enfermeiros apresentam, em regra, uma boa capacidade para o trabalho, sendo que no caso do primeiro autor, apresentam ainda um bom perfil de qualidade de vida (consequência direta da boa capacidade para o trabalho) e que o serviço por turnos não teve interferência com os resultados. Os segundos autores concluíram ainda que o apoio social tem muita influência nos enfermeiros, não tendo contudo estabelecido correlação entre o stress e a capacidade para o trabalho. No que toca à educação, num estudo sobre a satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários, concluiu-se que o aumento da satisfação no trabalho pode melhorar a capacidade para o trabalho entre os docentes (Marqueze & Moreno, 2009).

Por outro lado a perspetiva constantemente abordada pelos autores está relacionada com o stress. Apesar do fenómeno do stress poder surgir de situações vulgares do quotidiano, é cada vez mais aceite a ideia de que o stress tem tendência a tornar-se mais significativo quando associado ao trabalho (Gomes, 2006), tomando a designação de stress ocupacional (ou profissional). O stress ocupacional refere-se a uma consequência da desarmonia (ou desequilíbrio) entre as exigências do trabalho e as capacidades (recursos/necessidades) do trabalhador (NIOSH, 2006) e, naturalmente, reflete-se na sua capacidade para produzir trabalho, sendo apontado como uma explicação para o incremento do número de trabalhadores com problemas psicológicos nos países ocidentais (van der Klink, Blonk, Schene & van Dijk, 2001).

Isto significa que o stress é condicionado pela perceção de que as exigências excedem os recursos (ou aptidões) do indivíduo, o que é manifestado pelo indivíduo a nível fisiológico, psicológico e social. Ross e Altmaier (1994, p.12) referem-se ao stress ocupacional como “... a

interacção das condições de trabalho com as características do indivíduo, de tal modo que as exigências que lhe são criadas ultrapassam a sua capacidade de lidar com as mesmas...”.

De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho (Silva et al, 2006), a longo prazo o *stress* decorrente da atividade profissional, pode contribuir para uma incapacidade de fazer face às exigências do trabalho, assim como originar diversos problemas físicos como lesões músculo-esqueléticas, hipertensão, úlceras digestivas e doenças cardiovasculares. Esta Organização aponta ainda a existência de riscos psicossociais como a sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, monotonia, falta de *empowerment*, *burnout*, assédio moral e violência, insegurança no emprego e *stress* (individual e no trabalho), que afetam a capacidade para o trabalho. Outros autores (van der Klink, Blonk, Schene & van Dijk, 2001; Sadir, Bignotto & Lipp, 2010) apontam essencialmente problemas ao nível psicológico (depressão, falta de motivação, farmacodependência, fadiga mental, perturbações de sono, ansiedade), elevados níveis de tensão, raiva, falta de envolvimento com o trabalho e a organização, faltas e atrasos frequentes e excesso de recurso a médicos.

A profissão de agente de autoridade é reconhecida e caracterizada por elevados índices de stress. Segundo Gonçalo et al. (2010, p.174) no seu estudo sobre stress ocupacional nas forças de segurança, refere que “ (...) a experiência de stresse sugere que a maioria dos participantes sente níveis muito significativos de pressão e tensão, comprovando-se assim a relevância de estudar este tema nestas classes profissionais (...)”. Deste modo, e conforme já foi anteriormente explanado, esta é uma profissão marcadamente stressante, onde as práticas organizacionais e a natureza do próprio trabalho surgem como elementos cruciais para a sua definição e categorização (McCreary & Thompson, 2006). Outros estudos reforçam a crença de que a profissão de polícia é indutora de níveis e tipos de stress distintos daqueles que são propiciados por outras profissões, enquadrando-se no grupo das mais stressantes (Agolla, 2008; Amaranto,

Steinberg, Castellano & Mitchell, 2003; Berg, Herm, Lau, Håseth & Ekeberg, 2005; Liberman, et al. 2002; Slate, Johnson & Colbert, 2007; Ussery & Waters, 2006; Waters & Ussery, 2007; Wiese, Rothmann & Storm, 2003).

Outro importante estudo nesta área foi realizado por Yang et al. (2004) e procurou compreender a relação entre os índices de stress e a capacidade para o trabalho em 3 (três) profissões, que incluiu 288 médicos, 343 professores e 191 polícias; os autores concluíram que os polícias, de uma forma geral, apresentavam um índice de capacidade para o trabalho mais elevado do que os médicos e professores. Em contrapartida este grupo apresenta um nível mais baixo de competências pessoais do que os professores e os médicos. Os autores sugeriram a necessidade de implementar medidas preventivas que reduzissem os níveis de stress dos profissionais para aumentar os índices de capacidade para o trabalho dos mesmos.

Apesar de ser reconhecida por todos como uma profissão stressante, torna-se importante apurar se, por um lado, esses níveis de stress têm influência na capacidade para a prestação de um serviço de qualidade ao cidadão; e por outro lado, tendo em consideração a existência de diferentes funções no interior das instituições policiais, importa saber se a capacidade para o trabalho de um agente policial que desempenha predominantemente funções administrativas, é a mesma de um profissional que desempenha tarefas essencialmente operacionais, sujeitas a um maior desgaste físico e psicológico em função de diversas variáveis, como sejam a rotatividade dos horários de serviço, o lidar frequente com situações de perigo, a obrigatoriedade de tomar decisões imediatas ou a resolução urgente de uma imensa panóplia de problemas que não admitem erros.

Estes trabalhos revelam-se também importantes na área de estudo que pretendemos abordar com o presente trabalho, na medida em que os constrangimentos inerentes à própria atividade policial são suscetíveis de

causar elevados índices de stress que, naturalmente, se poderão refletir na capacidade para o trabalho dos agentes de autoridade.

Perante a inexistência de estudos que relacionem o conceito de stress e a medida em que a capacidade para o trabalho dos agentes de autoridade é afetada, em consequência das funções que desempenham (administrativas ou operacionais), aliada à necessidade de indagar quais os elementos cruciais que associados ao stress, diretamente afetam o desempenho dos agentes, sustentam assim a pertinência desta investigação e a justificação dos motivos que levaram a que este trabalho incidisse sobre este universo de estudo.

Criado um modelo de análise assente nos resultados da investigação, pretende-se dar resposta à Questão Central: A capacidade para o trabalho dos militares da GNR que desempenham funções operacionais é a mesma dos elementos que desempenham funções administrativas? De forma a alcançar os objetivos pretendidos neste estudo e obter resposta à questão anteriormente suscitada, foram formuladas as seguintes hipóteses que, para além de objetivas e sucintas, podem ser devidamente testadas pelos meios estatísticos disponíveis: O fator idade influencia a capacidade para o trabalho dos militares da GNR; Os militares que desempenham funções operacionais têm maiores índices de stress do que os militares que desempenham funções administrativas Os administrativos de polícia têm menos problemas em dormir do que os operacionais de rua; Os sintomas depressivos e um pior estado de saúde em geral tendem a predominar nos militares que desempenham funções operacionais.

## **Método**

### **a. Participantes**

O presente estudo contempla como população alvo, militares da Guarda Nacional Republicana, amostra constituída por 140 militares que por sua vez, divide-se em dois grupos principais: 70 (50%) operacionais de

rua e 70 (50%) em funções administrativas. Esta amostra selecionada através de métodos não probabilísticos (não casual) por intermédio do método de amostragem por conveniência.

No que concerne à caracterização sociodemográfica da amostra, verifica-se que tanto nos operacionais de rua como nos administrativos predomina o género masculino, com uma percentagem de 87.1% nos operacionais e 91.4% nos administrativos, contrapondo-se, respetivamente, às percentagens de 12.9% e 8.6% do género feminino (Tabela1).

*Tabela 1 – Sexo*

| <i>Operacionais de rua</i>        | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|
| <i>Feminino</i>                   | 9                 | 12,9               | 12,9                      | 12,9                         |
| <i>Masculino</i>                  | 61                | 87,1               | 87,1                      | 100,0                        |
| <i>Total</i>                      | 70                | 100,0              | 100,0                     |                              |
| <i>Administrativos de policia</i> | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
| <i>Feminino</i>                   | 6                 | 8,6                | 8,6                       | 8,6                          |
| <i>Masculino</i>                  | 64                | 91,4               | 91,4                      | 100,0                        |
| <i>Total</i>                      | 70                | 100,0              | 100,0                     |                              |

Quanto às idades constantes na amostra, variam entre um mínimo de 25 anos e um máximo de 56 anos, com uma idade média de 40.34 (dp=7.433) para os militares que exercem funções operacionais; já os militares que exercem funções administrativas a idade varia entre os 25 e os 51 anos, sendo a média de 39.06 (dp=7.579). A mediana para estes grupos situa-se nos 39.50 para os operacionais e em 37.00 para os administrativos, refletindo resultados que não se apresentam estatisticamente tão significativos. (U=2164.5, Z=-1.191, p<0.05) (Tabela 2).

*Tabela 2 – Idade*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 25            | 56            | 40,34        | 7,433                | 39,50          |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 25            | 51            | 39,06        | 7,579                | 37,00          |

No que se refere aos anos de serviço prestado, constata-se que os elementos operacionais prestam serviço, no mínimo há 5 anos e no máximo há 36 anos, com uma média de 18.37 anos (dp=7.791); entre os elementos administrativos verifica-se que prestam serviço entre os 6 e os 37 anos, em que em média têm 17.31 anos e (dp=6.950) (Tabela 3).

*Tabela 3 – Anos de serviço*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 5             | 36            | 18,37        | 7,791                |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 6             | 37            | 17,31        | 6,950                |

No respeitante ao estado civil, verificamos que a maioria dos elementos operacionais da amostra é casada (74.3%) e 14.3% solteiros; nos elementos administrativos, 77.1% são casados e 11.4% são solteiros; verifica-se ainda a mesma percentagem em ambas funções no que toca a divorciados (5.7%), união de facto (4.3%) e viúvos (1.4%) (Tabela 4).

*Tabela 4 – Estado civil*

| <i>Operacionais de rua</i>        | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|
| <i>Solteiro</i>                   | 10                | 14,3               | 14,3                      | 14,3                         |
| <i>Casado</i>                     | 52                | 74,3               | 74,3                      | 88,6                         |
| <i>União de facto</i>             | 3                 | 4,3                | 4,3                       | 92,9                         |
| <i>Viúvo</i>                      | 1                 | 1,4                | 1,4                       | 94,3                         |
| <i>Divorciado</i>                 | 4                 | 5,7                | 5,7                       | 100,0                        |
| <i>Total</i>                      | 70                | 100,0              | 100,0                     |                              |
| <i>Administrativos de policia</i> | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
| <i>Solteiro</i>                   | 8                 | 11,4               | 11,4                      | 11,4                         |
| <i>Casado</i>                     | 54                | 77,1               | 77,1                      | 88,6                         |
| <i>União de facto</i>             | 3                 | 4,3                | 4,3                       | 92,9                         |
| <i>Viúvo</i>                      | 1                 | 1,4                | 1,4                       | 94,3                         |
| <i>Divorciado</i>                 | 4                 | 5,7                | 5,7                       | 100,0                        |
| <i>Total</i>                      | 70                | 100,0              | 100,0                     |                              |

Por sua vez, no que concerne às habilitações literárias, verifica-se entre os militares com funções operacionais, que 47.1% tem o secundário, 31.4% o 3º ciclo, 10% licenciaturas, 4.3% o ensino médio, 4.3% o 2º ciclo, 1.4% mestrados e 1.4% o 1º ciclo; quanto aos militares em funções

administrativas, 50% tem o ensino secundário, 41.4% o 3º ciclo, 4.3% é licenciado, 2.9% mestrado e 1.4%, o 1º ciclo (Tabela 5).

*Tabela 5 – Habilitações literárias*

| <i>Operacionais de rua</i>        | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|
| <i>1º ciclo</i>                   | <i>1</i>          | <i>1,4</i>         | <i>1,4</i>                | <i>1,4</i>                   |
| <i>2º ciclo</i>                   | <i>3</i>          | <i>4,3</i>         | <i>4,3</i>                | <i>5,7</i>                   |
| <i>3º ciclo</i>                   | <i>22</i>         | <i>31,4</i>        | <i>31,4</i>               | <i>37,1</i>                  |
| <i>Secundário</i>                 | <i>33</i>         | <i>47,1</i>        | <i>47,1</i>               | <i>84,3</i>                  |
| <i>Médio</i>                      | <i>3</i>          | <i>4,3</i>         | <i>4,3</i>                | <i>88,6</i>                  |
| <i>Licenciatura</i>               | <i>7</i>          | <i>10,0</i>        | <i>10,0</i>               | <i>98,6</i>                  |
| <i>Mestrado</i>                   | <i>1</i>          | <i>1,4</i>         | <i>1,4</i>                | <i>100,0</i>                 |
| <i>Total</i>                      | <i>70</i>         | <i>100,0</i>       | <i>100,0</i>              |                              |
| <i>Administrativos de polícia</i> | <i>Frequência</i> | <i>Percentagem</i> | <i>Percentagem válida</i> | <i>Percentagem acumulada</i> |
| <i>1º ciclo</i>                   | <i>1</i>          | <i>1,4</i>         | <i>1,4</i>                | <i>1,4</i>                   |
| <i>2º ciclo</i>                   | <i>29</i>         | <i>41,4</i>        | <i>41,4</i>               | <i>42,9</i>                  |
| <i>Secundário</i>                 | <i>35</i>         | <i>50,0</i>        | <i>50,0</i>               | <i>92,9</i>                  |
| <i>Licenciatura</i>               | <i>3</i>          | <i>4,3</i>         | <i>4,3</i>                | <i>97,1</i>                  |
| <i>Mestrado</i>                   | <i>2</i>          | <i>2,9</i>         | <i>2,9</i>                | <i>100,0</i>                 |
| <i>Total</i>                      | <i>70</i>         | <i>100,0</i>       | <i>100,0</i>              |                              |

## b. Procedimento

Os instrumentos de avaliação foram aplicados em 2010, no âmbito de um projeto do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro, a cargo do Professor Catedrático, Carlos Fernandes da Silva e do Dr. Pedro Bem-haja, Doutorando na Universidade de Aveiro. Os questionários foram aplicados aos elementos do dispositivo da GNR, mediante autorização remetida ao Comando de Doutrina e Formação, Comando-Geral.

## c. Instrumentos

### (1) Índice de Capacidade para o Trabalho

Neste estudo foi aplicado o Índice de Capacidade para o Trabalho (Silva, 2011) - versão portuguesa, adaptado à população de Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa, desenvolvido pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) sendo propriedade intelectual do Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra.



O instrumento foi desenhado a partir do Work Ability Index (WAI), desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), Helsínquia. Trata-se de um instrumento frequentemente utilizado em cuidados de saúde ocupacional e permite avaliar a aptidão para o trabalho.

O índice de capacidade para o trabalho determina-se através da recolha de respostas a um questionário padronizado e que tem em linha de conta para avaliação, a exigência física e mental do trabalho e, o estado de saúde e recursos do trabalhador. As respostas são avaliadas de acordo com instruções previamente definidas e os resultados traduzem-se em pontuações entre os 7 e os 49 com os seguintes intervalos no que respeita à capacidade para o trabalho: 7-27 pobre; 28-36 moderada; 37-43 boa; 44-49 excelente.

## (2) Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Outro instrumento utilizado foi o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Silva, 2006) - versão portuguesa. O COPSOQ foi inicialmente desenvolvido por Kristensen & Borg no ano 2000 com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen e procura uma abordagem multidimensional do espectro de fatores psicossociais sendo o seu principal foco, o stress ocupacional.

A versão traduzida e adaptada à população portuguesa por Silva et al (2006) no âmbito de um projeto da FCT, considerado um poderoso instrumento de avaliação de consenso internacional, caracterizado pela modernidade, validade e ampla abrangência de avaliação das várias dimensões psicossociais, recorrendo a uma metodologia tripartida.

O COPSOQ procura medir o índice de capacidade Humana para o trabalho e apresenta três versões distintas: versão curta (23 dimensões e 40 questões), procurando fazer a autoavaliação dos trabalhadores ou a sua aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; versão média (28 dimensões e 87 questões), destinada ao uso por profissionais da área da saúde ocupacional, designadamente na avaliação

de riscos, planificação e inspeção; versão longa (41 dimensões e 128 questões) para fins de investigação.

Este procedimento de avaliação está particularmente direcionado para a avaliação de riscos psicossociais e o seu principal objetivo, prende-se com a prevenção, localizando o foco do problema e subsequentemente, delinear a solução que se afigura mais adequada.

A avaliação dos itens nas três versões é feita com uma escala tipo Likert com 5 pontos (1- Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4- Frequentemente e 5- Extremamente ou 1- Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5- Exatamente). A cotação das respostas, na versão portuguesa obedece aos valores referidos pelo que cada item poderá ser cotado entre 1 a 5 pontos, porém, as versões apresentam pontualmente itens invertidos.

A análise dos resultados exige a interpretação de fator a fator, ou seja, o COPSOQ não mede um só construto mas sim, vários riscos psicossociais e variáveis de saúde, stress e satisfação. As versões do COPSOQ são acompanhadas de manual de utilização e de aplicação informática para cotação automática na versão média.

#### d. Análise de dados

No tratamento estatístico dos dados recolhidos, determinaram-se médias, desvios-padrão, frequências, percentagens absolutas e acumuladas, valores mínimos e máximos de variáveis e efetuaram-se testes não paramétricos para comparação dos dois grupos (U de Mann-Whitney). Foram usados como alfas para determinação das significâncias estatísticas os valores de .05, .01 e .001.

### **Resultados**

Pretendendo de forma clarividente, transmitir o produto deste estudo, a apresentação dos dados procura simultaneamente, testar as hipóteses e as questões de investigação formuladas.

Assim, os dados descritivamente apresentados, têm por base os critérios de resposta estabelecidos para aplicação das questões referentes aos indicadores sociodemográficos, julgados conjuntamente com os resultados traduzidos referentes ao preenchimento dos questionários ICT e COPSOQ.

Quanto à variável *extenuação*, constata-se que a média é de 2.9286 (escala de 1 a 5) para os operacionais, os valores mínimos e máximos variam entre 1 e 5. No que toca aos administrativos, verifica-se que a média é de 2.3500, sendo o valor mínimo 1 e o máximo 5. A mediana relativamente aos operacionais apresenta um valor superior ao obtido pelos administrativos, revelando-se estatisticamente significativa ( $U=1561.0$ ,  $Z=-3.763$ ,  $p<0.001$ ) (Tabela 6).

*Tabela 6 – Extenuação*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 1             | 5             | 2,9286       | ,88582               | 3              |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 1             | 5             | 2,3500       | ,89827               | 2,5            |

No que concerne à variável *Problemas em dormir*, os operacionais apresentam uma média de 2.9500 (escala de 1 a 5) e os valores mínimo e máximo são 1 e 5. Quanto aos administrativos apresentam uma média de 2.2357, sendo o valor mínimo 1 e o máximo 5. A mediana dos operacionais é superior à mediana dos administrativos, sendo esta diferença estatisticamente significativa ( $U=1586.5$ ,  $Z=-3.633$ ,  $p<0.001$ ) (Tabela 7).

*Tabela 7 – Problemas em dormir*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 1             | 5             | 2,9500       | 1,12980              | 3              |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 1             | 5             | 2,2357       | 1,05885              | 2              |

No que se refere à variável *Stress*, os operacionais apresentam uma média de 3.0143 (escala de 1 a 5), em que os valores mínimos e máximo

são o 1 e o 5. Os administrativos apresentam uma média de 2.2486, sendo o valor mínimo 1 e o máximo 5. A mediana apresenta um valor mais elevado nos operacionais do que nos administrativos, revelando significância estatística ( $U=1558.5$ ,  $Z=-3.764$ ,  $p<0.001$ ) (Tabela 8).

*Tabela 8 – Stress*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 1             | 5             | 3,0143       | ,89674               | 3              |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 1             | 5             | 2,4286       | ,91400               | 2,5            |

Os operacionais, no que diz respeito à variável Sintomas depressivos, apresentam uma média de 2.7143, com os valores entre 1 e 5. Nos administrativos constata-se uma média de 2.2214, sendo os valores, mínimo e máximo de 1 e 5. A mediana nos operacionais é superior ao valor obtido pelos administrativos, resultado estatisticamente significativo ( $U=1666.0$ ,  $Z=-3.318$ ,  $p<0.01$ ) (Tabela 9).

*Tabela 9 – Sintomas depressivos*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 1             | 5             | 2,7143       | ,84943               | 3              |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 1             | 5             | 2,2214       | ,95794               | 2              |

No que diz respeito à variável Saúde geral, os operacionais apresentam uma média de 3.0714, em que o valor mínimo é 1 e o máximo é 5. Os administrativos apresentam uma média de 3.5571, sendo o valor mínimo 1 e o valor máximo 5. Quanto à mediana, os operacionais obtiveram um valor superior aos administrativos, revelando significância estatística ( $U=1748.0$ ,  $Z=-3.113$ ,  $p<0.01$ ) (Tabela 10).

*Tabela 10 – Saúde geral*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 1             | 5             | 3,0714       | ,88990               | 3              |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 1             | 5             | 3,5571       | ,87866               | 2,5            |

No que se refere à variável ICT, a média obtida para os operacionais é de 36.94 (escala de 7 a 49), sendo que na amostra em estudo apresenta um valor mínimo de 23 e máximo de 47. Quanto aos administrativos, verifica-se que a média é de 41.25, sendo o valor mínimo 28 e o máximo 49. Relativamente à mediana, o valor obtido pelos operacionais diz-nos que o ICT Final é inferior aos administrativos, apresentando-se estes resultados como estatisticamente significativos ( $U=1257.0$ ,  $Z=-4.989$ ,  $p<0.001$ ) (Tabela 11).

*Tabela 11 – ICT\_Final*

|                                   | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Média</i> | <i>Desvio padrão</i> | <i>Mediana</i> |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|----------------|
| <i>Operacionais de rua</i>        | 70       | 23            | 47            | 36,94        | 5,309                | 39             |
| <i>Administrativos de policia</i> | 70       | 28            | 49            | 41,25        | 3,619                | 41             |

## **Discussão e Conclusões**

Este estudo, considerado único no que se refere ao contexto aqui retratado, na medida em que é desconhecido, após pesquisa em bibliotecas, livrarias e na internet, qualquer estudo comparativo que aborde o ICT dos militares da GNR que desempenham funções operacionais e administrativas. Pretende dar resposta à questão inicial delineada na parte introdutória, nomeadamente, se a capacidade para o trabalho dos militares da GNR que desempenham funções operacionais é a mesma dos elementos que desempenham funções administrativas.

Importa desde já referir, que os resultados obtidos comprovam que efetivamente, os elementos das forças de segurança, em particular da GNR, apresentam tendencialmente boa capacidade para o trabalho. Segundo Silva (2011), a média de ICT de referência para as forças policiais é de 41.29 ( $dp=4.79$ ), superior a outros setores profissionais estudados; os resultados obtidos neste estudo situam-se entre os 36.94 ( $dp=2.9286$ ) para os operacionais de rua e 41.25 ( $dp=3.619$ ) para os administrativos de

polícia e valores medianos de 39.00 e 41.00 respetivamente, comprovando que os valores obtidos vão de encontro aos valores de referência. Neste âmbito, também Yang et al (2004), no seu estudo conclui que o ICT dos polícias é superior ao dos médicos e professores.

Por outro lado, e ainda no que respeita ao ICT, verifica-se uma diferença significativa nos valores obtidos nos operacionais de rua comparativamente com os administrativos, bem como as restantes variáveis estudadas (extenuação, problemas em dormir, stress, sintomas depressivos e saúde geral). Comparando os dois grupos, conclui-se que os operacionais estão mais expostos a fatores desfavoráveis do que os administrativos, evidências corroboradas pelos resultados obtidos. Assim, estes resultados vão de encontro ao estudo de Berg et al (2005), que refere que as exigências e situações com as quais os militares se deparam, nomeadamente a permanente disponibilidade para o serviço, leva a que os militares percecionem que estão sempre de serviço. Com efeito, enquanto os administrativos cumprem um horário de referência coincidente com os horários da Administração Pública e uma rotina mais sedentária, os operacionais estão sujeitos a turnos rotativos que compreendem o período das vinte e quatro horas nos sete dias da semana, fator que pode estar diretamente relacionado com os resultados. Além disso, a rotatividade dos horários de serviço, a experiência regular de situações imprevisíveis, a necessidade imperiosa de tomar decisões imediatas e de resolução urgente de problemas com carácter operacional que não admitem erros, provocam um maior desgaste físico e psicológico, requisitos indissociáveis da condição de um operacional de rua.

Relativamente à hipótese formulada sobre se o fator idade influencia o ICT dos militares da GNR, verifica-se que esta variável não interfere com os resultados. Esta conclusão contraria alguns estudos que, revelam que a idade é determinante no ICT, como é o caso apresentado por Simões (2012), que concluiu num estudo sobre a capacidade para o trabalho de cuidadores formais de idosos, à medida que a idade avança o ICT dos cuidadores formais diminui e por outro lado, Pereira (2009) refere que

existe uma correlação altamente significativa do ponto de vista estatístico entre a idade e o ICT nos elementos policiais do Comando da Polícia de Segurança Pública de Braga, ou seja, à medida que a idade avança o ICT diminui.

Quanto à variável stress, vimos que a profissão de agente de autoridade é reconhecida e caracterizada por elevados índices de stress (Gonçalo et al. 2010), considerando-a McCreary & Thompson (2006) como marcadamente stressante. O presente estudo vem confirmar que os elementos operacionais, sujeitos ao cumprimento de missões de carácter estritamente policial, apresentam índices de stress superiores aos administrativos, estes últimos que não têm contacto habitual com a realidade do exterior.

Determinando as diferenças entre a capacidade para a realização de trabalho de um agente de autoridade que desempenha funções administrativas e de um agente que desempenha funções operacionais, podemos não só delinear critérios cruciais no que concerne às características dos elementos aquando da sua seleção, recrutamento e formação, como também possibilitar o desenvolvimento de programas especiais de prevenção e intervenção relacionados com o ICT e o stress ocupacional, essencialmente no que respeita à adaptação e gestão comportamental perante contextos stressantes.

Atendendo aos resultados obtidos em cada um dos grupos estudados e relativamente aos valores de ICT, realça-se a importância de sustentar a capacidade para o trabalho dos elementos de ambos os grupos, que é considerado “Bom”, de acordo com os valores de referência (Silva, 2011). No entanto, os operacionais, apesar de apresentarem boa capacidade para o trabalho, comparativamente com os administrativos registam elevados níveis de extenuação, problemas em dormir, sintomas depressivos e pior saúde geral, o que carece de intervenção, procurando promover uma diminuição do stress ocupacional inerente às funções que lhe estão associadas. Deste modo, deve procurar-se uma retração de consequências desfavoráveis aos níveis físico e psicológico, bem como a

promoção do equilíbrio emocional dos agentes de autoridade, potenciando desta forma a eficiência e eficácia do seu papel no seio das instituições policiais e no respetivo contexto sociofamiliar.

No que se refere às exigências e situações com as quais os militares se deparam, já vimos que, segundo Berg et al. (2005), os militares percecionam que estão sempre de serviço. Esta perceção motiva dificuldades de gestão da vida social, familiar, pode alterar o ritmo de sono/descanso e provocar fadiga e desgaste físico. Estas conclusões sustentam os resultados obtidos, em particular no que respeita às variáveis problemas em dormir e extenuação, na medida em que os operacionais apresentam piores resultados do que os administrativos, admitindo-se a possibilidade do tipo de tarefas desempenhadas estar diretamente relacionado. Em complemento, também o volume/carga de trabalho no desempenho de funções policiais é inconstante, sendo imprevisíveis muitos dos acontecimentos diários. Segundo Toch (2002), a carga de trabalho pode ser medida em termos quantitativos ou qualitativos: o stress pode estar associado à quantidade de trabalho, quer seja pouca carga (subcarga) ou muita carga (sobrecarga); por outro lado, a carga pode também ser analisada em termos qualitativos, quando é percecionada a falta de condições pessoais para desenvolver uma tarefa (sobrecarga) ou quando as competências pessoais adquiridas não são passíveis de ser utilizadas no serviço (Cooper, et al., 2001).

Violante (1996) refere que a estrutura organizacional das polícias caracteriza-se pela sua rigidez burocrática. Neste contexto, os subordinados parecem sentir-se desconfortáveis na tomada de decisões, recorrendo continuamente aos superiores (Bayley, 1994). Esta questão assume especial preponderância junto dos operacionais, na medida em que, decorrente da necessidade de atuação urgente e tomada decisões imediatas que não admite falhas, colocando-os num nível de exigência superior aos administrativos, contribuindo igualmente para justificar as diferenças significativas dos resultados obtidos entre os dois grupos.



Em sentido contrário, Brooks & Piquero (1998), adotaram uma escala de nove stressores, onde o trabalho administrativo foi identificado como principal stressor, aparecendo somente em quinto lugar o perigo, tal como Liberman et. al. (2002) concluiu que a rotina associada ao trabalho administrativo/burocracia, é uma fonte de stress mais forte que o efeito cumulativo de incidentes críticos. O presente estudo contraria os resultados destes autores uma vez que entre os dois grupos estudados, os operacionais apresentam pior capacidade para o trabalho e maiores níveis de stress ocupacional do que os administrativos.

Relativamente aos operacionais, há ainda que realçar que no desempenho das funções policiais, a exposição a situações traumáticas como homicídios, testemunho de acidentes rodoviários/ferroviários, incidentes com armas, crianças abusadas/maltratadas ou violência doméstica (Afonso & Gomes, 2009), ou resolução de situações complexas e difíceis perante multidões hostis (Dias, 2009) podem ser fonte de stress e afetar a capacidade para o trabalho. Violante (1996) identifica três grandes acontecimentos traumáticos: matar alguém no desempenho das funções, a morte de um parceiro e a ocorrência de confrontos físicos; estas evidências corroboram os índices de stress apresentados pelos operacionais, quando comparados com os administrativos. Ainda sentido, também Guedelha (2009), num estudo sobre a avaliação da Perturbação de Pós Stress Traumático dos militares da GNR que investigam acidentes rodoviários com vítimas (mortos e feridos graves), concluiu que são os militares com maior número de investigações, aqueles que apresentam com maior frequência sintomatologia de Perturbação de Pós Stress Traumático e vulnerabilidade ao stress.

Outros autores (Dempsey & Frost, 2009) identificam os polícias envolvidos em acidentes críticos, como tendo uma média de batimentos cardíacos elevado durante todo o tempo que estão ao serviço. Estes autores vão de encontro aos resultados evidenciados no presente estudo, designadamente quanto aos valores obtidos no âmbito da variável saúde geral.

Ao longo deste estudo, foram identificadas algumas limitações como por exemplo, o número de elementos que constitui a amostra poder considerar-se reduzido e também o estudo das variáveis cingir-se ao contexto profissional, o que não nos permite, compreender se variáveis sociofamiliares ou as relações interpessoais têm influência no ICT e/ou no stress ocupacional. Efetivamente, no âmbito das relações interpessoais, a capacidade para o trabalho pode estar relacionada com a família ou com os camaradas aos vários níveis. Nas relações interpessoais familiares, após terminarem os respetivos cursos, muitos militares são destacados para fora da zona de residência, obrigando-os, segundo Santos (2007), a afastarem-se das suas famílias e de relações significativas. Nas relações interpessoais no trabalho, a impossibilidade de falar com um parceiro após algumas situações é uma situação geradora de stress (Brooks & Piquero, 1998), o que ocorre com frequência em muitos postos policiais. Deste modo e em jeito de proposta para estudos futuros, sugere-se uma abordagem às relações interpessoais e ao contexto sóciofamiliar para compreender em que medida estas variáveis influenciam a capacidade para o trabalho e contribuem para o stress ocupacional de cada um dos grupos estudados. Outra proposta passa pela possibilidade de estudar a correlação entre o contexto profissional e o contexto familiar, no sentido de perceber em que medida o trabalho influencia a família e, inversamente, de que forma a família também influencia a capacidade para o trabalho dos dois grupos estudados.

Espera-se que esta investigação se assuma como um estímulo para estudos posteriores sobre esta a problemática, abrindo caminho para que se proceda a estudos de análise de valências que permitam escolher para o desempenho de determinadas funções, pessoas com perfil adequado para a execução de tarefas específicas, rentabilizando os recursos humanos, por forma a aumentar o índice de capacidade para o trabalho e evitar o stress ocupacional e por sua vez, para que se possa prestar um serviço público de qualidade, designadamente no que toca à segurança interna, de pessoas e bens.

## **Bibliografia**

- Afonso, J. & Gomes, A. (2009). Stress ocupacional em profissionais de segurança pública: um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 22, 2, 294-303.
- Agolla, J. E. (2008). Occupational Stress Among Police Officers: The Case of Botswana Police Service. *Research Journal of Business Management*, 3, 25-35.
- Amaranto, E., Steinberg, J., Castellano, C. & Mitchell, R. (2003). Police Stress Interventions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3 (1) 47-53.
- Bayley, D. (1994). *Police for the future*. Oxford. Oxford University Press
- Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., Haseth, K. & Ekenberg, O. (2005). Stress in the Norwegian police service. *Occupational Medicine*, 55, 113-120.
- Brooks, L. & Piquero, N. (1998). Police stress: does department size matter?. *Policing - An International Journal of Police Strategies & Management*, 4, 21, 600-617.
- Cooper, C. L., Dewe, J. P. & O' Driscollet, M. P. (2001). Organizational stress. *A review and critique of theory, research and applications*. Londres.
- Dempsey, J. & Forst, L. (2009). *An introduction to policing*. Florence. KY: Delmar Cengage Learning.
- Dias, R. (2009). *Stress e satisfação profissional na polícia de segurança pública: estudo comparativo*. (Dissertação de Licenciatura). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Lisboa.
- Gomes, A. (2006). *Stress ocupacional e estratégias de confronto - desenvolvimento de um guião de entrevista para diferentes profissões: Actas da XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 45-54). Psiquilíbrios Edições. Braga.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa F. & Afonso J. M. P. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 1, 165-178.

- Guedelha, M. (2009). Avaliação da Perturbação de Pós Stress Traumático (PTSD) nos investigadores de acidentes rodoviários da ex-Brigada de Trânsito. *Revista Pela Lei e Pela Grei*, Julho-Setembro 2009, 22-34. Guarda Nacional Republicana.
- Liberman, A. M., Best, S. R., Metzler, T. J., Fagan, J. A. & Weiss, D. S. (2002). Routine occupational stress and psychological distress in police. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25, 421-439.
- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, v. 14, n. 1, 75-82.
- Martins, M. M. (2002). *Qualidade de vida e capacidade para o trabalho dos profissionais em enfermagem no trabalho em turnos*. (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Área de Ergonomia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.
- McCreary, D. & Thompson, M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: the operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 494-518.
- Negeliskii, C. & Lautert, L. (2011). Estresse laboral e capacidade para o trabalho de enfermeiros de um grupo hospitalar. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 19. maio-jun 2011. São Paulo.
- NIOSH. (2006),. *Stress... At Work*. National Institute for Occupational Safety and Health. Disponível em: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/> (Consult. 20 Nov. 2014)
- Paúl, C. & Fonseca, A. M. (2001). *Psicossociologia da saúde*. Lisboa: Climepsi.
- Pereira, M.A.G. (2009), *A Avaliação da capacidade para o trabalho em elementos policiais – Um estudo de caso no Comando da Polícia de Segurança Pública de Braga*. (Dissertação de Mestrado apresentada no Instituto de Ciências Sociais na Especialidade de Sociologia da Saúde). ICS – Universidade do Minho. Braga.

- Ramos, M. C. F. (2014). *Coping, fatores psicossociais e capacidade para o trabalho*. (Dissertação de Doutoramento em Psicologia). Departamento de Educação da Universidade de Aveiro. Aveiro.
- Ross, R & Altmaier, E, (1994). *Intervention in occupational stress*. Thousand Oaks New Delhi Sage Publications. 12.
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M. & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20, 73-78.
- Santos, S. (2007). *Suicídio nas forças policiais: um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar.
- Silva C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., ... Nossa, P. (2006), *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ - Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa, Versão Portuguesa*, Aveiro: Análise Exata – Consultadoria, Formação e Edição de Livros.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Rodrigues, V., ... Alves, A. (2011). *Índice de capacidade para o trabalho – Portugal e Países Africanos de língua oficial portuguesa*. Aveiro: Análise Exata – Consultadoria, Formação e Edição de Livros.
- Slate, R. N., Johnson, W. W. & Colbert, S. S. (2007). Police Stress: A Structural Model. *Journal Police Criminal Psychology*, 22, 102-112.
- Simões, M. (2012), *Capacidade para o trabalho em cuidadores formais de idosos*, (Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde), Departamento de Educação da Universidade de Aveiro.
- Toch, H. (2002). *Stress in policing*. Washington DC: American Psychological Association.
- Ussery, W. J. & Waters, J. A. (2006). COP-2-COP Hotlines: Programs to Address the Needs of First Responders and Their Families. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 6, 66-78.
- Van der Klink, J. J. L., Blonk, R. W. D., Schene, A. H. & Van Dijk, F. J. H. (2001). The Benefits of Interventions for Work-Related Stress. *American Journal of Public Health*, 91(2), 270-276.

- Violante, J. (1996). *Police suicide: Epidemic in blue*. Springfield: Charles C Thomas
- Waters, J. A. & Williams, W. J. (2007). Police stress: history contributing factors, symptoms and interventions. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 30, 169-188.
- Wiese, L.; Rothman, S.; Storm, K. (2003). Coping, Stress and Burnout in the South-African Police Service in Kwazulu-Natal. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29, 71-80. Disponível em: <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewArticle/124>. (Consult. 20 Nov. 2014)
- Yang, X et al. (2004) *Compare the occupational stress and work ability among the police officers, doctors and teachers*. Department of Occupational Health, West China School of Public Health, Sichuan University, Chengdu 610041, China